Sommaire du pack de 30 fiches de droit du travail

INTRODUCTION

- Fiche n°1 : Présentation du droit du travail
- Fiche n°2 : Les sources du droit du travail
- Fiche n°3 : L'articulation des sources en droit du travail

PARTIE 1 : LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

- Fiche n°4 : La qualification du contrat de travail
- Fiche n°5 : Le contrat de travail à durée indéterminée
- Fiche n°6 : Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)
- Fiche n°7 : Le contrat de travail à temps partiel
- Fiche n°8 : Le travail temporaire – L'intérim

PARTIE 2 : LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Fiche n°9 : Le recrutement
- Fiche n°10 : La promesse d'embauche
- Fiche n°11 : La validité du contrat de travail
- Fiche n°12 : La période d'essai

PARTIE 3 : L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Fiche n°13 : Le pouvoir de direction de l'employeur
- Fiche n°14 : Le pouvoir disciplinaire de l'employeur
- Fiche n°15 : Le pouvoir réglementaire de l'employeur
- Fiche n°16 : La modification du contrat de travail
- Fiche n°17 : La suspension du contrat de travail

PARTIE 4 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Fiche n°18 : Le licenciement pour motif personnel – *Notion et motifs de licenciement*
- Fiche n°19 : Le licenciement pour motif personnel – *La procédure de licenciement*
- Fiche n°20 : Le licenciement pour motif personnel – *Les effets du licenciement*
- Fiche n°21 : Le licenciement pour motif économique
- Fiche n°22 : La démission
- Fiche n°23 : La prise d'acte de la rupture du contrat de travail
- Fiche n°24 : La résiliation judiciaire
- Fiche n°25 : La rupture conventionnelle
- Fiche n°26 : La retraite

PARTIE 5 : LES DROITS DU SALARIÉ

- Fiche n°27 : La rémunération (le salaire)
- Fiche n°28 : Le temps de travail
- Fiche n°29 : Les congés payés
- Fiche n°30 : Les droits fondamentaux du salarié

LA PÉRIODE D'ESSAI

Fiche n°12

Plan de la fiche :

§1 : La définition de la période d'essai
§2 : Le délai de la période d'essai
§3 : Le renouvellement de la période d'essai
§4 : La rupture de la période d'essai
A) Le principe : la liberté de la rupture
B) L'exception : la rupture abusive

---

§1 : La définition de la période d'essai

La période d'essai est une période durant laquelle l'employeur va évaluer les qualités du candidat recruté et le candidat recruté va vérifier si les fonctions occupées lui conviennent.

A noter : la période d'essai se distingue de la période probatoire, qui est une période qui intervient en cours d'exécution du contrat de travail et qui va permettre à l'employeur de tester le salarié déjà en place sur un nouveau poste.

Grâce à la période d'essai, l'employeur va **évaluer les compétences** du salarié dans son travail. Le candidat, de son côté, va apprécier si le travail lui convient (**art. L1221-20 et s. C. trav.**).

La période d'essai n'est **pas obligatoire**. Pour être valable, elle doit être expressément prévue par une clause écrite dans le contrat de travail.

Dès lors, si un salarié est recruté sans avoir reçu son contrat de travail au début, il est donc considéré comme un salarié en CDI à temps plein sans période d'essai.

.

§2 : Le délai de la période d'essai

La loi prévoit une **durée maximale de la période d'essai** en fonction du salarié recruté (**art. L1221-19 C. trav.**).

Exemple : si l'employeur recrute un cadre, la période d'essai est au maximum de 4 mois. S'il s'agit d'un agent de maîtrise ou d'un technicien, elle est d'au maximum 3 mois. Enfin, s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employeur, la période maximale est de 2 mois.

Bien évidemment, le salarié et l'employeur peuvent prévoir une période d'essai beaucoup plus courte. Les durées prévues par la loi sont des durées « maximales ».

Exemple : un employeur peut donc prévoir une période d'essai de 3 mois pour un cadre.

A noter : cependant, par exception, certains accords de branche conclus avant 2008 peuvent prévoir une période d'essai plus longue (art. L1221-22 C. trav.).

La période d'essai commence à partir du moment où le salarié **commence concrètement ses fonctions** au sein de l'entreprise.

§3 : Le renouvellement de la période d'essai

A son terme, la période d'essai peut faire l'objet d'**un seul renouvellement**. Pour cela, 3 principales conditions doivent être réunies :

- ⇨ **1re condition** : le renouvellement de la période d'essai doit être **expressément prévu dans le contrat de travail** (**art. L1221-23 C. trav.**).

- ⇨ **2e condition** : le renouvellement de la période d'essai doit être prévu par une **convention collective de branche étendu** (**art. L1221-21 C. trav.**)

- ⇨ **3e condition** : le renouvellement de la période d'essai doit avoir **pour but d'apprécier** les compétences du salarié (Soc. 27 juin 2018)

En cas de non-respect de ces conditions, il n'y a donc pas de renouvellement de période d'essai, le contrat de travail est définitif (ce qui entraîne des conséquences sur la rupture).

A noter : en tout état de cause, la durée de la période d'essai (avec le renouvellement) ne peut pas dépasser 8 mois pour les cadres, 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 4 mois pour les ouvriers et employés.

§4 : La rupture de la période d'essai

A) Le principe : la liberté de la rupture

En principe, le salarié et l'employeur **peuvent librement mettre fin** à une période d'essai, à tout moment. La rupture d'une période d'essai ne s'analyse ni comme un licenciement (si l'employeur est à l'origine de la rupture), ni comme une démission (si c'est le salarié).

Aucun formalisme n'est imposé par la loi concernant la notification de la rupture de la période d'essai. Toutefois, il est quand même conseillé, pour la partie qui est à l'initiative de la rupture, d'envoyer une **LRAR** ou d'effectuer une remise en main propre contre décharge (ce qui permet de dater la rupture).

L'auteur de la rupture **n'a pas à dire pourquoi** il met fin à la période d'essai (*on dit qu'il n'a pas à "motiver" sa rupture*). En outre, il ne doit en principe aucune indemnité à l'autre partie.

Toutefois, même s'ils sont libres de mettre fin à la période d'essai, le salarié et l'employeur doivent tout de même respecter un délai de prévenance (= délai de préavis). La durée de ce délai dépend de 2 facteurs :

- ⇨ Le temps que le salarié a passé dans l'entreprise
- ⇨ La personne qui est à l'initiative de la rupture

Exemple : si l'employeur souhaite mettre fin à la période d'essai du salarié, il doit respecter un délai minimum de 24h si cela fait moins de 8 jours que le salarié travaille dans l'entreprise. Ce délai est de 48h si le salarié a travaillé entre 8 jours et 1 mois. Il est de 2 semaines après 1 mois de présence. Il est de 1 mois après 3 mois de présence (**art. L1221-25 C. trav.**).

Exemple : si c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, il doit en principe respecter un délai de 48h. Le délai est ramené à 48h si le salarié a travaillé moins de 8 jours au sein de l'entreprise (**art. L1221-26 C. trav.**).

B) L'exception : la rupture abusive

Par exception, si l'employeur rompt de façon abusive la période d'essai, il peut être condamné **à verser des dommages-intérêts** au salarié (Soc. 17 mars 1971, « Dame Courtia »).

De façon générale, il y a rupture abusive lorsque la rupture de la période d'essai intervient pour une raison autre que l'appréciation des compétences du salarié.

Exemple : la rupture de la période d'essai pour des raisons économiques est abusive.

Vous voulez accéder au pack complet ?

Rendez-vous sur le site de l'école Jurixio pour commencer à travailler dès maintenant et obtenir d'excellents résultats dès vos prochains examens !